

ジェンダーの視点からみた非常勤職の制度と専門性

～ 社会教育関係職員の実態にそくして～

平 川 景 子

はじめに

本論は、社会教育職員の専門性についてジェンダーの視点から考察しようとするものである。

問題設定の動機は次の点にある。わたしは女性会館の非常勤職員である学習コーディネーター職に在職した7年間の賃金差別をめぐって、東京地裁に中野区を提訴している。訴訟は、非常勤制度が社会的身分であること、地方公務員法の濫用であること、女性差別であることなどを理由に損害賠償を請求するものである。女性差別であるとの主張は、中野区及び全国の非常勤職員は9割が女性である等の実態に基づく。

その裁判のなかで、非常勤職員の「専門性」がひとつの焦点になっている。原告側の主張の論理は、学習コーディネーターの実際の職務内容は同じ職場の一般行政職と同一のものであったのだから、一般行政職との均等待遇（労働時間に比例）を保障すべきであったとするものである。他方、被告側の主張は、学習コーディネーターは「特別職非常勤」であり一般行政職とは異なる「専門性」を求められ、異なる賃金体系にあるとするものである。

特別の「専門性」を要する職だから低賃金にしたという論理は通常民間企業では考えられないことではないかと思うが、学習コーディネーターに限らず社会教育関係を含む自治体の非常勤職員はこのような処遇を受けている。つまり、「専門性がある」という表現はあたかも評価するかのようによ用いられながら、現実には差別化の機能を果たしている。

そもそも、この学習コーディネーター職の設置要綱では、

- (1) 女性会館が主催する講座の運営に関すること
- (2) 女性会館以外の女性問題講座の主催者に対する情報提供及び相談
- (3) 区民の自主グループによる女性問題の学習活動についての相談
- (4) その他、課長の指示する事項

の4項目が職務内容とされ、(4)によって事実上包括的な職務の設定を可能にするものとなっている。このことも「専門性」とは何かを問い直すべき実態を物語るものであろう。

また上記裁判の証人尋問では、被告側証人が、非常勤職員にたいして「(常勤) 職員のエンパワーメント」を期待していたと証言した。これに対して原告は、憲法が公務員を「全体の奉仕者」と位置付ける以上、想定されているのは住民・施設利用者であり、非常勤職員が一般行

政職のために働くという関係はあってはならないはずではないかと反論した。しかし現実には、3年程度で異動がある人事ローテーションのために専門性が形成され住民との関係ができた頃には一般行政職が異動してしまうので、後述するように非常勤職には1年以上の継続勤務が想定されていないにもかかわらず、異動のない非常勤職員により「つないでいる」実態が公民館・図書館の現場では常態化している。

非常勤職員が低賃金・不安定な、劣悪な労働条件におかれていること。職務内容が雇用者の随時の判断にゆだねられていること。常勤職員の人事異動にともなう欠落を補うためという目的が当然視されていること。こうした実態は、非常勤職員の「専門性」という言葉が都合よく別の目的に使われ、しかもそれが制度的・組織的に行われていることを示している。

さらにまた、いかに「専門職」・「特別職」といわれようとも、講座の企画・立案と運営について、私自身には「一般行政職と同じ仕事をしてきた」という実感がある。それはまた、裁判を支援している非常勤職員が告発する実態でもある。

「専門性」をめぐるこのねじれた現実は何であるのか。

わたしは、行政職と同一の職務内容であったとの実感を、専門性の放棄と考えていない。こんにち学習にかかわる場面で求められる専門性は質的に変化し、社会教育関係の常勤専門職制度が未確立な現状ではそれが一般行政職と非常勤職に求められていると考える。その変化を分析することが、本論の目的である。仮説的には、「学習観の変化」と「職員が女性であること」の意味が影響していると考えている。

学習コーディネーターは自治体の首長部局、社会教育指導員は教育委員会の設置という違いはあるが、人々の学習を組織するという意味で同じ「専門性」が想定されている非常勤職である（いずれも社会教育主事資格が任用要件）。同様に住民の学習にかかわる分野で非常勤職員が多用されてきた図書館においては、現在非常勤職員の専門性について議論されている。生涯学習関連分野も含めると学習に関わる非常勤職は膨大な数に上るが、本論では社会教育指導員と図書館非常勤職員に焦点を当ててその専門性について考察する。さらに、上記裁判の原告陳述書の一部を、元職員による職務分析として掲載する。

次にその前提として、自治体の一般行政職の成り立ちと非常勤制度の実態を検討する。

I 自治体公務労働としての非常勤制度

早川征一郎 『国・地方自治体の非常勤職員一制度・実態とその課題一』⁽¹⁾は、非常勤制度の実態的解明として類書をみない。本書の概略を追いながら、自治体非常勤制度の成り立ちとその問題性をあとづけてみよう。

a 閣議決定と人事院規則

本書の構成は、序章で公務労働の総論、第1章で国家公務員の場合の非常勤職員問題、第2章で地方自治体及び外郭団体の職員問題、第3章で地方自治体の非常勤職員問題、（以下略）

となっている。このような構成になっているのは、本書が再三指摘するように「国の非常勤制度が自治体のモデルになっている」からである。この指摘をさらに展開すれば、国家公務員と地方公務員をまったく同じ枠組みにすることには無理がある。地方分権が目指される中で国から自治体への財源の委譲が課題となっているが、自治体の裁量による地域の実態に合った人事制度もまた必要なのではなかろうか。そのさい、労働者の基本的な権利が保障される必要はいうまでもない。

国・自治体の非常勤制度の具体的な規定要因としていくつかあげられるなかで、今日の非常勤制度の枠組みを決定づけたのが、閣議決定「定員外職員の常勤化の防止について」（1961年2月28日）と、人事院規則15-12「非常勤職員の勤務時間及び休暇」（1985年12月21日制定）である。

前者の閣議決定は、「常勤の公務員定数の抑制にもかかわらず、非常勤職員の継続的任用によって、国家公務員の定数が、なしくずしにされることを防止しようと意図して」⁽²⁾、日日雇用員（非常勤職員）の任期は一年を超えてはならず、しかも同一人物の継続任用をしてはならないことを定めた。早川は、「閣議決定の建て前はあくまで守りつつ、ここに『任用中断期間』の設定という便法で、閣議決定と実際とのつじつまを合わせようとする『慣行』が、国、地方自治体を問わず、恒常化して現在に至っている」⁽³⁾と指摘する。

この「任用中断期間」とは、年度末などの契約更新時に、形式的に1ヶ月、1日などの空白期間をおくことだが、実態的には非常勤職員に毎年の雇用不安を引き起こすことはもとより、たとえば健康保険を毎年1ヶ月間政府管掌健康保険から国民健康保険に切り替えさせるなどの生活の犠牲を強いてきた。⁽⁴⁾ 上述のように、もともと非常勤制度は継続的任用を禁ずる形で作られたが、公務労働の現場は当然職務への熟練・精通を求めるため同じ人を長く雇いつづける必要があった。かくして制度と実態に著しい乖離が生じ、「任用中断期間」という脱法行為が常態化し、恒常的に勤務する「常勤的非常勤」が常態化したのである。なお、早川はこんにちの非常勤制度の矛盾の根底にあるこの規定が閣議決定であって、「立法作用を経た制定法ではない」ことにたびたび注意を促している。

後者の人事院規則15-12は、第二条で「非常勤職員の勤務時間は、日々雇い入れられる職員については一日につき八時間を超えない範囲において、その他の職員については常勤要員の一週間当たりの勤務時間の四分之三を超えない範囲内において、任命権者の任意に定めるところによる」とした。

この「四分之三」という規定は、国及び地方自治体の少なからぬ非常勤職で運用されているが、わたしはこの四分之三という規定自体もこんにちの短時間労働の国際的趨勢を考えると、妥当でないと考えている。なぜならば、ヨーロッパではフルタイム労働者の四分之三働く労働者は、パートタイムとみなされずフルタイムとして処遇しているからである。

さらに問題なのは、この規則が先行して、実際の業務の量・質を問わず四分之三の労働時間が設定されている実態がある。いいかえれば、安上がりにするために、すなわち「非常勤職に

するために」四分の三の労働時間が設定されていることが少なくないのだ。

たとえば、住民の学習にかかわる業務が、四分の三で「なければならない」合理的必然性はあるだろうか。公民館・図書館などでは施設利用時間の延長を求める住民の声が高まっていることから、住民の学習にかかわる時間帯は広がっていると解することができる。現在の常勤公務員の勤務時間帯の中で学習機会の提供をすることには相当の無理が生じているといわざるをえない。広がる学習要求に答えつつ、労働者の生活を保障していくためには、柔軟な職員制度もまた求められているといえるのではないか。

付言すると、わたしはすべての非常勤職を常勤化すべきだとは思わない。この点、早川書の結論と異なるかもしれない。⁽⁵⁾ 四分の三規定は、たとえばひとつの職を複数の短時間職員が担うワーク・シェアリングの導入などを考えると硬直した人事制度といわざるをえない。いずれの場合も、短時間職員に対する均等待遇が不可欠であることはいうまでもない。

この人事院規則については、同時に出された通知「人事院規則15-12（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について」の第三条関係の2に、有給休暇の取り扱いをめぐる次のような記述がある。

「前項の『継続勤務』とは原則として同一官署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、『全勤務日』とは非常勤職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし（後略、下線引用者）」

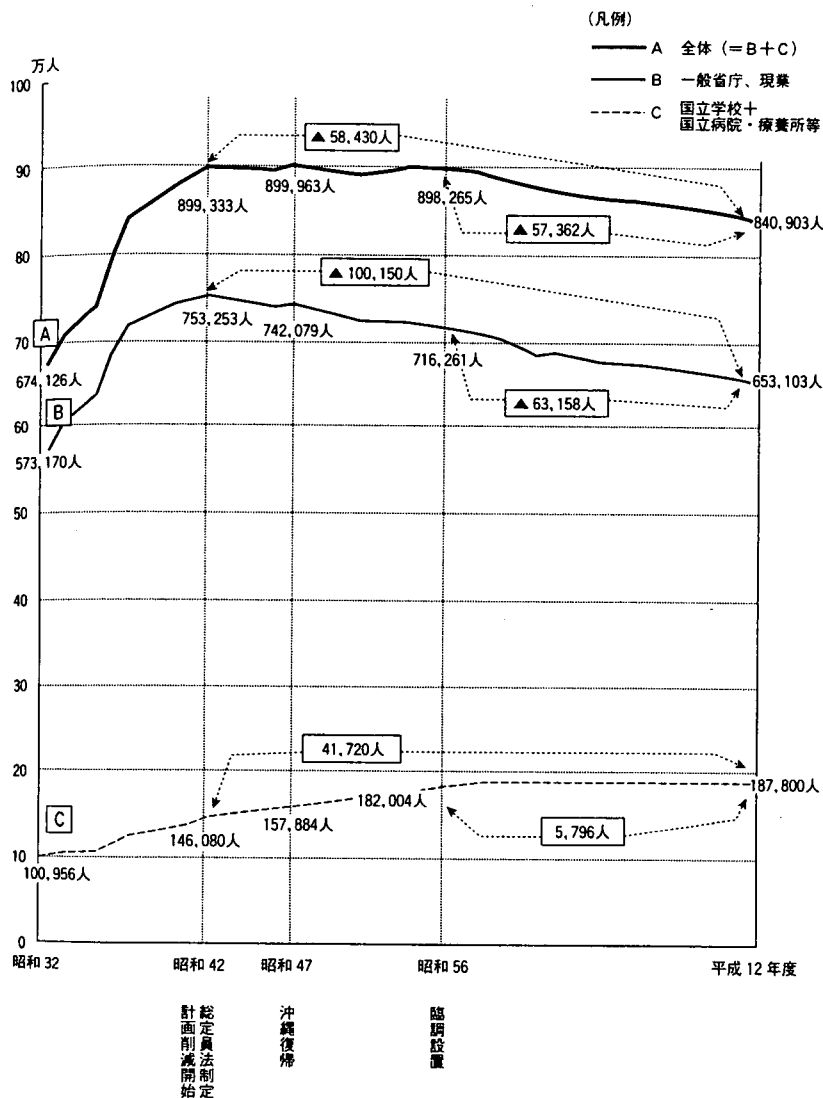
このなかの『社会通念上中断されていないと認められる』という表現について、早川は、「『閣議決定』とのつじつまを合わせるため」任用中断期間により脱法的に雇用継続をしている「実態を認めている」⁽⁶⁾ ものだと指摘する。つまり、人事院規則15-12により、前述の閣議決定と実態との乖離が放置ないし追認され、その結果としてさらなる非常勤制度の濫用につながったといえる。

なお、年次有給休暇は労働基本法に定められている労働者の基本的な、最低限の権利であるが、その取り扱いを人事院通知が確認しているということは、有給休暇を保障されていない非常勤職員が存在していたことを示している。

b 常勤職員の定数抑制

早川によれば、公務員の定数は、戦前・戦後一貫して厳しく抑制された。同書出版年以降の動向も含めて検討すると、国家公務員の場合、臨調設置（1981年）後、57,362人の減員である（図1）。地方公務員の場合、昭和52年ごろ（1970年代後半）から、ほぼ横ばいで323万人という（図2）。民間のサービス業の増加と比べても、また国際比較（図3）でみても、日本の公務員定数がいかに抑制されているかが明白である。これらの数に、臨時・非常勤の職員数は含まれていない。なお、戦前の官公吏数もきわめて抑制されている（図4）が、「“官吏にあらざる官吏”として、膨大な数の雇員、傭人が存在した」⁽⁷⁾ 事実、こんにちに共通する定数管理の考え方、すなわち正規職員の抑制と非正規雇用の常態化を示している。

図1 各省庁国家公務員数の推移（昭和32年度～平成12年度）

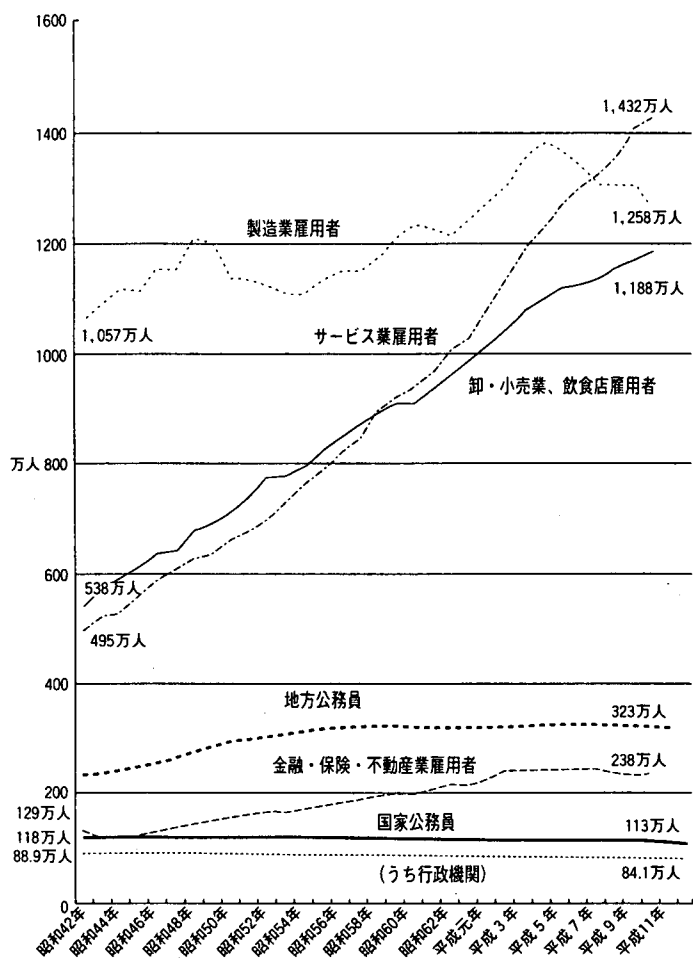


出典：総務庁史編集委員会『総務庁史』 ぎょうせい 2001年 P.143

また、地方自治体の場合定数決定は ①各省庁にまたがって存在する職員設置の基準に関する国の法令（たとえば図書館法ならびに図書館施行規則による配置基準等） ②国の法令に基づき条例で定数が決まるもの ③行政改革の名による閣議決定 などの要因によるとしている。「重要なことは、定員削減計画にせよ、非常勤職員の取り扱いにせよ、国の場合が、『モデル』として、常に決定的意義を持っている」⁽⁸⁾。

同書では、この常勤職員の定数抑制と非常勤職員の増加の相関関係を明らかにすることを試

図2 公務部門と民間部門との雇用者数比較



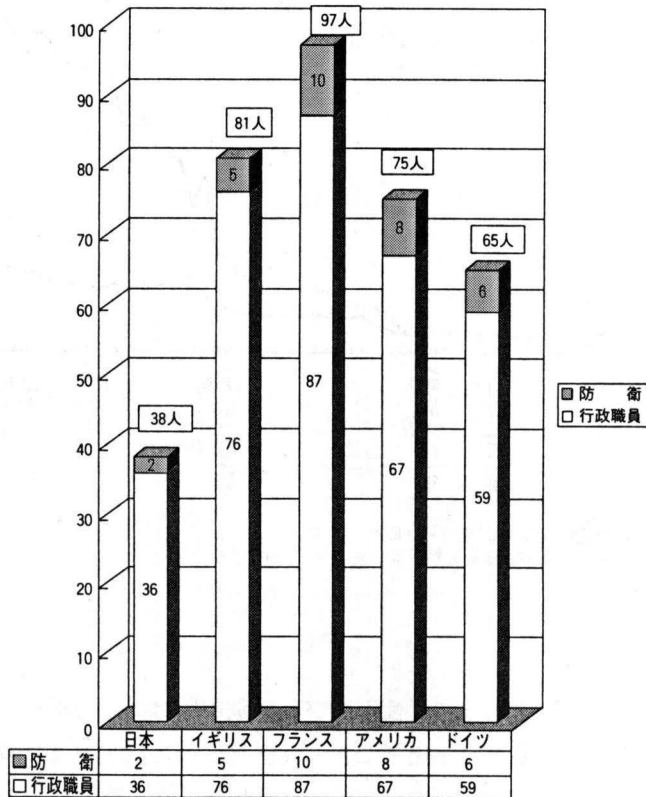
- (注) 1. 民間部門雇用者は、「労働力調査報告」によっており、歴年表示である。(最新：平成10年平均)
2. 地方公務員数は、地方公共団体定員管理調査結果等による。(最新：平成11年4月1日現在)
3. 国家公務員数は、各年度末定員。(最新：平成12年度末定員)

出典：同前 P.145

みるのだが、国及び地方自治体とも、非常勤職員の実数・性別・年齢などの基本属性の全体像を明らかにする政府統計も自治体統計も存在しない。労働時間・賃金・休暇等の労働条件や職務内容などについても同様である。よって同書では、部分的な政府統計と労働組合の組織内調査を駆使して仮説と推計を組み立てている。そして、

「一九七〇年代後半から、非常勤職員の増大が顕著になり、そして、とくに一九八〇年代に

図3 人口千人当たりの公務員数の国際比較（平成10年度調査）



(注) 1. 行政職員には、国家公務員、地方公務員及び政府企業職員を含む。

2. 公務員数等は、原則として1998年のものである。

出典：同前 P.146

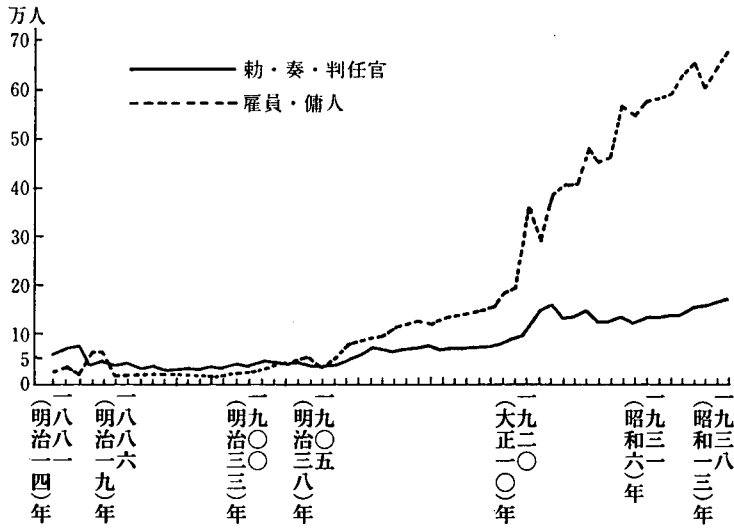
入って、常勤職員の定数増が厳しく抑制されるなかで非常勤職員が急増していった…その場合、教育関係職（たとえば学校給食調理員や学童保育指導員など）、医療・福祉関係職でとくに増えたと推測される」⁽⁹⁾

「約三五～三八万人の非常勤職員数で、（総職員数に対する一引用注）比率は概ね一九～二〇％…趨勢としては、一九八〇年からの一〇年間で、ほぼ三倍の増」⁽¹⁰⁾

「しかし、外部委託の急進展によって、もし今後、非常勤職員が増えていくとしても、『急増』するとは、必ずしも言い切れない」⁽¹¹⁾としている。

非常勤職員に関する全国統計がないということ自体、納税者へのアカウンタビリティ、公務労働者の労働権の保障のいずれの見地からも、重大な問題である。しかも、ILOの要請によ

図4 官・公吏数の変遷（戦前）



(資料)『日本帝国統計年鑑』(第2～58回)
ただし、『日本労働運動史料』第10巻、282ページより作成。

出典：早川前掲書 P.33

る非常勤問題のレポート作成にあたって「性別及び年齢別内訳は必ず分析し、書くように」という「最低基準の要請をも満たすことが出来なかった」⁽¹²⁾との注記をみるに及んでは、日本政府の無責任さと、「パートタイム労働はジェンダー問題」という国際水準との乖離をあらためて痛感せざるを得ない。

しかし、早川書により非常勤職員の実態がその外形をあらわしている。八〇年代以降の行政改革にともなう常勤職員の定数抑制により、非常勤職員が急増し、こんにちでは外部委託・派遣などと競合しているとみることができる。

c 非常勤職員の任用根拠

非常勤職員の任用根拠については、

- ① 特別職の非常勤職員（地方公務員法第三条第三項第三号）
- ② 一般職の条件付き・臨時的任用職員（同第二二条第二項・第五項）
- ③ 一般職の他の非常勤職員（同第一七条）

に分類している。後述するように、社会教育指導員は①の条項を想定して補助金交付が行われている。地方公務員法（1950年制定、以下地公法）のうち「さんのさんのさん」といわれるこの規定は、「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」を位置付けたもので、地公法第四条第二項でそれらの特別職に対し同法の適用除外を定めている。3-3-3は「非常勤の学校医、公民館長、教育長、通訳などの特定の知識、経験、技術を持つ

表1 仕事と雇用の形態との関係

	臨時 職員	非常勤 職員	N・ A
事務員	72.1	26.0	1.9
指導員	24.4	74.0	1.7
指導員	18.9	79.5	1.6
学童指導員	30.0	68.3	1.7
ホームヘルパー・寮母	42.5	55.2	2.2
ホームヘルパー	16.7	78.8	4.5
寮母	67.6	32.4	...
保育士	68.6	29.4	2.0
看護婦・助手	48.8	50.0	1.2
看護婦	54.1	45.0	0.9
看護助手	38.0	60.2	1.9
調理員	60.8	37.1	2.1
施設の調理員	56.3	41.3	2.5
学校の調理員	65.1	33.1	1.8
現業	42.5	53.1	4.4
図書館司書	34.4	65.6	...
その他	29.1	68.1	2.8

出典：全日本自治体労働組合・組織局
「臨時・非常勤職員の現状と意識
についてのアンケート調査
2001年3月～7月」

ている職という前提であった」が、現在では「学校給食調理員やホームヘルパー、保母、看護婦、公園管理員、警備員など」の「恒常的な業務」⁽¹³⁾ に対してまで適用されている。

図書館の非常勤職員の場合、「自治労アンケート」(表1)では図書館司書の臨時職員(前頁②)という解答が34.4%あることから推測すると、自治体によって上記①～③の適用条項がそれぞれ適用されているのではないと思われる(非常勤職員本人に、上記の適用条項が知らされていない場合があるので、推測せざるを得ない)。

前述したように、閣議決定による非常勤職員の継続的雇用の禁止と常勤職員の定数抑制という政策と実態との矛盾を補うために、本来「恒常的でない(non-temporally)」職を想定していた条項を恒常業務に拡大運用したので、常勤的非常勤が生まれたのである。

ところで、この「恒常的であるかどうか」という判断と、「短時間勤務が可能か」という判断は、ことなる尺度として考えることができる。すなわち、年に数回の学校医の検診と、年間を通じて行われる公民館・図書館の業務を分かťのが前者(「恒常性」)の判断である。後者(「短時間性」)は、同じ公民館・図書館の業務であってもフルタイム勤務を要するかどうかという問題であり、自治体ごとに業務の質と量などにより判断することも可能であろう。それらの判断材料に財政的要素が加わることを否定しないが、現在の非常勤制度は予算の都合で非常勤にしているだけ、しかも均等待遇原則を大きく外れた不当に低い処遇、という実態にあることを指摘したい。

上記の混同と同様に、上記①については特別職という職務の「専門性」の問題、②については6ヶ月など期限を切った「臨時性」の問題が、現実に必要なとされている職務内容と関係なく

設定されている現実がある。すなわち、任用根拠（地公法）やその運用の規則（閣議決定・人事院規則）と職の実態は大きく乖離しており、臨時・非常勤といわれる職について地方公務員法は脱法的に運用されている。

次に、この制度と実態の乖離について、社会教育指導員制度を通して検証する。

II 社会教育指導員制度設置の意図と現在 一学習観の変化一

これまで非常勤職員一般の制度と実態の矛盾をみてきたが、前項にみた③「特別職非常勤」は「特定の知識、経験、技術を持っている職」といわれるものであった。これが、「専門性」の根拠となってきた理解である。それでは「特定の知識、経験、技術」の内実は何か。ここでは、社会教育指導員について検証する。

なお、「非常勤の社会教育関係職員のうち女性が占める割合は、全国平均で38.4%であり、これは、社会教育関係職員の女性率29.2%より9.2%高い」⁽¹⁴⁾とされる。

社会教育指導員制度については、「昭和四十七年度地方社会教育活動費補助金にかかる事業の実施上の指導事項について」（昭和四七・二・一六 文社社第一二号、各都道府県教育長あて、社会教育局長通知）をもって制度の発足といわれている⁽¹⁵⁾。

しかし、東京都社会教育指導員会「社会教育指導員制度発足 四十周年記念誌」⁽¹⁶⁾によれば、「昭和三二年 東京都は社会教育の振興をはかるため、指導員制度を設け、二十三区、三郡、島に計二七名を配置した」とされており、少なくとも東京都は国の補助金制度が始まる一五年前に指導員制度を持っている。自治体の制度化が先行していることは、社会教育職員制度に対する現場の課題意識があったとみることができるのではないか。

国の制度は、文部省社会教育局社会教育課専門員であった加藤雅晴によれば、「非常勤職員とは、地方公務員法第三条三項三号に規定する職員…地方自治法第二〇三条に基づく条例が設置されていなければならない」「社会教育指導員の国庫補助を受けようとする市町村には、社会教育主事が設置されていることが必要」⁽¹⁷⁾などの、補助金交付のための要件がつけられた。田代元弥によれば、社会教育審議会答申「市町村における社会教育指導者の充実強化のための施策」により関係団体内の「民間指導者」の確保と、専門的内容に関する講師陣容の強化が求められ、その後文部省が指導員の設置助成に踏み切ったとされる。当時の批判的見解としては、「退職教員の救済策ではないかというような噂、あるいは社会教育主事の設置や充実の施策が遅れているのに、それに対する手当を十分に講じないままに別のものを打ち出すのは、矛盾を覚えるというようなものであった」⁽¹⁸⁾。

制度の設置時は、「社会教育指導者」ないし「民間指導者」として退職教員が想定されていた。「指導者」が求められていたことが職名の由来であった。設置後10年を経て、加藤論文では「社会教育指導員の年齢別割合」（表2）及び「前職別社会教育指導員の割合」（表3）が掲載されている。これをみると、82年当時、六〇歳代の指導員が45.1%であり、また前職が「校長・教頭」「教員」をあわせると57.9%となっており、実態的にも退職後の教員（とくに管理

表 2 社会教育指導員の年齢別割合

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
全 体 比	13.2%	9.0%	10.8%	21.9%	45.1%

(文部省社会教育課調べ)

出典：加藤雅晴「社会教育指導員の沿革と現状」「社会教育」全日本社会教育連合会 昭和57年4月号 P.13

表 3 前職別社会教育指導員の割合

前 職 別	校長・教頭	教 員	社会教育主事	施設職員	市町村職員	団体役員	そ の 他
全 体 比	32.7%	25.2%	0.3%	3.7%	5.3%	10.0%	10.8%

(文部省社会教育課調べ)

出典：同前

職)の再雇用ポストであったことがわかる。他方で、二〇～四〇歳代の若年層も三割強おり、自治体の職員以外の民間人が二割程度いることに注目しておこう。

このような年齢及び前歴の構成をみると、校長退職というその人の前歴、すなわち属人的な要素に応じて「特別職非常勤」の適用が行われた面は否めない。

しかし、こんにち、同一価値労働同一賃金ならびに均等待遇という原則に照らして考えれば、職務内容が社会教育主事と同等であるならば、常勤の社会教育主事にたいして短時間の社会教育主事という発想が可能である。このように、職務内容の評価に基づく処遇を求める理由は以下の二点である。

第一に、指導員の処遇の適正化ということがある。

ひとつには、職務内容にそくして、特別職非常勤という位置付けではなく、社会教育行政において恒常的に求められる職として位置付けなおす必要がある。社会教育指導員は、年に数回の勤務を求める職ではない。社会教育行政の第一線で「恒常的に」住民との関係を構築することが求められている。四分の三勤務ではとても他に本務をもつことなどできないうえに、サービス残業までしている現状をみれば、社会教育指導員の制度は非常勤職員の犠牲の上に成り立っているといわざるをえない。

ふたつめに、在職者の前歴は、実態的には校長退職者だけではなく、社会教育主事資格を持つ新規学卒者や「主婦」の再就職が相当の割合を占めるに至っている。それにたいして「教育公務員よりもむしろ民間有志指導者のほうに近い」⁽¹⁹⁾ というようなあいまいな位置づけが、生活の保障という発想を妨げている。教員や自治体職員の退職後の再雇用という想定自体、上限5年といった任期に縛られざるを得ず、年金受給前後の人に対してはなお一層生活給という設定がされにくい。

前章にみた法の不備と指導員制度発足時の属人的想定は、求められる職のあり方とも、社会教育指導員として従事している人の現状ともずれを生じている。

第二に、社会教育の学習のあり方にそくして、学校教育と異なる専門性の領域を創出していくという目的である。

派遣社会教育主事制度は、常勤の社会教育主事のポストに現職教員が配置され、教員の管理職試験の前提となってきた。社会教育指導員制度もまた校長退職者の再就職ポストとして位置付けられてきた。しかし、「教職経験者は、学校教育的な発想、手法によって、婦人学級、成人大学講座、高齢者教室等において指導を行おうとすると失敗することがある」⁽²⁰⁾という指摘が示すように、学校教育の「教え—教えられる」関係性が、上記の人事制度により社会教育に持ち込まれてきたことにたいする批判がある。「指導」という関係が、こんにち現場で求められているだろうか。むしろ学習者と並走し、学習者間をつなぐ働き、学習者の主体性と共同性を前提とする職務のあり方が求められているのではないか。

それを検証するためには、多くの職にかんして社会教育職員に固有の専門性が、具体的な業務とのかかわりで記述される必要がある。本稿では、すでに議論がはじめられている図書館の非常勤職員にかんする専門性論を検討する。

Ⅲ 非常勤職員の専門性にかかわる議論

a 練馬区の図書館の場合 一同等の職務内容と「生活実感」—

23区の図書館が非常勤職員を導入した経過について、西河内靖泰（荒川区職労図書館分会長）が2期に分けている。

第一期（1990年以前）…開館時間延長などによるサービス拡大、常勤職員の週四十八時間から四〇時間への労働時間の短縮などに伴う「不足する人員の穴埋め」

第二期（1996年以降）…行政改革により常勤職員を削減、代わりに非常勤職員を導入、「サービスの拡大、質の向上」⁽²¹⁾

現在は、23区のすべてで導入され「その職員構成比率は二割に達する」⁽²²⁾という。

町田市では行財政改革プランの策定に伴い、図書館の日曜開館・平日の開館時間の延長がめざされたが、常勤職員の交代勤務のみでの対応では限界があったため、「雇用期間が短く、かつ端末操作に厳しい制限が課せられている臨時職員を嘱託員に切り替えていくことが必要とされ」⁽²³⁾、1998年に非常勤嘱託員制度が導入されたという。

23区でも、町田市でも、住民の学習要求／サービス需要（開館時間）の拡大のために非常勤制度が導入されている。ただし、23区の第1期に「常勤職員の労働時間短縮」にともなう非常勤の導入があったことを確認しておこう。⁽²⁴⁾ いずれも、常勤定数と必要とされる労働時間の不一致を非常勤職員の導入により解決しようとしたことは、さきにみた早川の分析に一致する。

さて、嘱託員制度導入の経過について町田市の図書館の常勤職員から、練馬区で「むしろ嘱託員のほうが図書館業務について精通しているという、いわゆる逆転現象」⁽²⁵⁾が起きているので、そうならないようにしなければならないという問題意識が出された。これは、23区の図書館において、『司書』採用がない』『司書（有資格者）』が長くいられない⁽²⁶⁾など常勤専門職としての司書職が確立されていないという状況下で、『司書』は非常勤で⁽²⁷⁾という実態が進行しており、そうした「逆転現象」への危惧であった。

これに対して、他の自治体の職員から「正規職員の領域を脅かす存在として仕事や権限を渡さず、非常勤職員への雇い止めを黙認する」ことは「特権的で排他的な“ギルド”」⁽²⁸⁾であるとして、いわゆる本工主義の労働者観にたいする批判がある。

「逆転現象」なのか、「本工主義」なのか。わたしは、常勤専門職制度の不備を考えると若干の躊躇があるが、一般行政職の中にある「本工」としての差別意識は厳しく問われるべきだと考える。それは、公務員の中に階級・身分をもたらし、結果として市民との関係づくりや人権を尊重する自治体目標に支障をきたす。

それでは、非常勤職員の「業務の精通」つまり専門性は、具体的にどのような実態にあるのだろうか。専門性の中身としては、資格の有無、異動の有無、業務内容、経験年数などが考えられる。「逆転現象」といわれた練馬区の常勤職員である小形亮が、同区のこれらの実態を説明している。

98年、練馬区では、常勤職員は161名、司書有資格者30名、司書率18.6%にたいし、非常勤職員は47名、採用要件に司書資格があり（司書率100%）、異動はない。非常勤職員が常勤および再雇用職員を含めた職員全体に占める割合は21%である。非常勤職員の根拠は地公法3-3-3であり、採用期間は1年だが「再任を妨げない」ため、「八～九年続けて勤務している人が、十数人いる」。これに対し10年以上の勤務経験をもつ常勤職員は「1割に満たない」。また「一人の男性以外は四十六人が女性」⁽²⁹⁾であるという。

「練馬区の特色は、正規職員と協力員（図書館協力員＝非常勤職員のこと―引用注）との間に仕事の内容において区別がないことである。もちろん、庶務的な業務や、起案など書類的な仕事からは除かれるが、事業的な面においては、コンピュータを使つての各種作業はもとより、購入・受け入れ資料の選定、レファレンスへの回答、リクエストの判断処理などには、正規職員とまったく同様にたずさわる。…中略…また、それぞれ担当を持ち、職場会議や担当者会議においては、加わるだけではなく正規職員に伍して発言もする。さらに、図書館に関する研修なら、区内はもとより、都内で行われる機会にでも、堂々と参加することができる。むしろ正規職員より参加率が高いほどである。」⁽³⁰⁾

23区の図書館の非常勤職員が行っている業務について、江東区の調査⁽³¹⁾がある（表4）。これによれば、「常勤との業務区別」の有無は18回答のうち9例ずつであるが、意識的な業務区別の有無にかかわらず、実態的には、非常勤職員が広範な業務範囲をカバーしていることがわかる。貸出し・返却・配架・書架整理・資料検索・利用者登録・予約はほとんど共通して従事しており、レファレンス・選書・書誌作成などの業務も3分の2が従事している。利用者に直接サービス提供する業務や図書情報の作成・提供に関わる業務、すなわち図書館の基幹的業務を担っている。「逆転現象」を指摘された練馬区は、非常勤職員の職務領域が最も広く、企画・立案も行っており、常勤・非常勤が同等の職務内容を担い合っている。

さらに、小形は常勤・非常勤の職務分担と図書館職員の専門性について、次のように論を進めている。要約しつつ引用する。

表4 江東区調査 ― 東京23区非常勤職員制度調査まとめ(4) ―

2001年4月1日現在

区 名		足立区	荒川区	江戸川区	大田区	葛飾区	北区	品川区	墨田区	世田谷区	台東区	中央区	千代田区	豊島区	中野区	練馬区	港区	目黒区	文京区	○の数
常勤業務と区別の有無		有	無	無	不明	有	有	有	有	有	不明	無	有	無	無	無	有	有	無	有9/18
行 っ て い る 業 務	1貸出し	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	17/18
	2返却	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	17/18
	3配架 書架整理	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	18/18
	4資料検索	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	18/18
	5利用者登録	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	16/18
	6予約	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	16/18
	7レファレンス	○	○	○		○	○		○		○	○	○	○	○	○	○		○	14/18
	8選書	○	○	○		○	○		○		○	○	○	○	○	○			○	13/18
	9書誌作成	○	○	○		○			○			○	○	○	○	○				10/18
	10資料の受入	○	○	○		○	○	○	○	△ 一部			○	○	○	○			○	12/18
	11資料の装備			○	○	○	○	○	○	△ 一部	○		○	○	○	○	○	○	○	14/18
	12督促		○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○	13/18
	13お話会等 の行事	○	○			○	○		○	△ 一部	○		○	○	○	○			○	11/18
	14移動図書館										○			○		○				3/18
	15庶務																			0/18
	16その他	ハンディキャップ サービス														企画 立案				

練馬区の非常勤制度導入にあたっては、「別の職務につけるために採用したわけではないので、職域を分ける必要性などまるでなかった」から、上記のように庶務を除くすべての業務を常勤職員と非常勤職員が行っている。しかし、職務分担を主張する考え方には、「常勤と非常勤は身分的にも立場的にも別種の職員であり、自ずからその役割は別である、…常勤職員は市民に対する責任を有するが、雇用年限も短く採用方法も軽易な非常勤職員は、それほどの責任を有しない」とする見方や、「常勤職員は長年に渡って様々な職場で異動を行うため、総合的視野が身につく図書館のみの非常勤職員では、専門的分野にしか目が行かない」とする考え方があるのではないか。だが、「立場の差をある程度肯定したとしても、それによって従事すべき業務が異なるというのは、いささか疑わしい。そもそも、管理的・基幹的業務とは何をさすのか」。非常勤職員が起案・契約・支払い事務など行っている例もあり、「聖域として残るのは職員管理・予算管理…これですら非常勤館長すら登場している近頃では危ういものだ」。

さらに専門性の問題でいえば、「大学図書館や都道府県立図書館ならいざ知らず、せっかくツールを揃え、レファレンス・カウンターで意気込んで待機しても、聞かれるのは、家庭での味噌の作り方であったりする。地域の人々の日常生活の中で必要とされる情報を、それに相応しい資料を選ぶことによって提供してゆくのが地域図書館の役割なら、人びとの生活実感を知り、実用書であれ雑誌であれマンガであれ、必要とされる資料を知ってゆくのも図書館職員の働きである。こういったことは、教育で得られるものではない。現場での経験と積極的な意欲によって、得た知識を蓄積していくことによってしか、身につかないものである。」⁽³²⁾

前段の職務分担についていえば、いわゆるジェネラリストとしての自治体職員論が、拡大する一方の自治事務において求められる人事管理のあり方かどうかを問うているものであろう。それでもなお、一般事務は常勤、専門職は非常勤と分けようとしても、すでに現場ではその区別が実態的に崩れている。後段の専門性論では、「人びとの生活実感」がキーワードであり、それは現場での経験と知識の蓄積、職員自身の不断努力によるのだ、としている。

求められるところのジェネラリストが2～3年の人事異動で得た断片的な専門知識の集積を意味するものではなく、スペシャリストが自治体の全体像や展望を見失ったタコツボのなかからは生まれにくいことは、職員も住民も、場合によっては人事当局も考えるところだと思う。確かに問題は人事制度にあり、非常勤制度の検討をとおして示された「生活実感」と「現場での経験」を重視する考え方は、積極的な提案として受け止めるべきである。

小形は、非常勤職員47人中「一人の男性以外は、四十六人が女性」⁽³³⁾という職場の現実を強く意識している。ここでいう「生活実感」とは、従来女性がアンペイド・ワークとして担ってきた領域、たとえば子育てや高齢者の介護、地域活動やPTA活動などをとおして培われる実感を意味しているものと理解する。「家庭での味噌の作り方」は比喩としても、そのような生活者の視点を持った職員が地域の学習の現場に求められている。

わたしは「生活実感」を教育や福祉などの自治体行政に持ち込むことが非常勤職員としての女性たちによって実現しているし、今後もその可能性があると考えている。たとえば、三木市

の学校給食調理員の中谷さんはパート労働運動の中で子どもたちの食について考え、当局に要求している。⁽³⁴⁾ また、ある自治体の男性の常勤職員が主婦向け講座を非常勤職員として採用される女性が担当してくれることになったとほっとしていたことも、むしろ女性が出産や性など再生産の領域を経験してきた「前歴」を大切にしているものと受け止めている。⁽³⁵⁾

しかし、わたしは「生活実感」に限りなく寄り添っていくことは危険であり、学習ないし学習者をどうとらえるかという点で職員の専門性としても問題があると思う。図書館で働く職員と公民館等の学習施設で働く職員の専門性について、前提とする学習観・学習者観に異同があるかどうかは今後も議論を続けたいところであるが、わたしは、先に述べた学習者の主体性が向かう方向は自己変革・社会変革であり、共同の関係の中での学習が主体性を育てていくものと考えている。その視点からすると、パート問題は女性の学習課題の「宝庫」といっても過言ではなく、パート労働運動は学習としての側面をもつと考える。

b 中野区非常勤職員賃金差別裁判 原告陳述書（部分）

さて、ここまで小形の論考に沿って、練馬区の図書館を中心に非常勤職員の専門性を検討してきた。すでに述べたように非常勤制度の実態を示す統計や研究は限られており、上記の検討と重複する部分が多いが、元職員による職務の記述および専門性の分析として、中野区非常勤職員賃金差別裁判の原告陳述書を引用したい。以下は学習を組織する職の専門性にかかわる部分である。

なお、中野区女性会館の職員体制は5名の常勤職員（男2、女3）と6名の非常勤職員（全て女性）であった。⁽³⁶⁾

ア 女性問題に関する専門性

わたしたちは一般行政職員と机を並べ、同じ電話を取っていました。電話をとる、来館者に対応する、などは一般事務の範疇とも考えられますが、女性会館という職場の性質上、たとえ電話一本であっても女性問題の視点を欠くことはできませんでした。

たとえば、相談電話は別回線で設置してありましたが、相談の件数が多く話し中のため、一般回線に相談の電話がよくかかってきました。なるべく相談員に替わるようにしていましたが、切羽詰った人は相手が誰だろうととにかく話し始めてしまったりします。また、来館者でも、夫からの暴力を逃れて子どもづれで駆け込んできた人は、傷だらけ、泥だらけですぐにそれとわかってしまう様子でした。一般職であろうと非常勤職であろうと、「事務的」な扱いなどすれば、さらに深くその女性を傷つけてしまうことは明らかでした。

私が担当していた講座においても、講座生がとつぜん泣き出して子どもへの虐待を告白したり、そでをまくって夫につけられた青あざを見せたりすることがありました。また、出産を含め性の問題も出されました。そうしたことは、けっして特異な例外的なことではなく、講座のなかで日常的に起こっていましたし、そのように女性が自分のつらい経験をとらえかえしてい

くことこそが女性問題講座の目的でもあったのです。

そのように、人生の内奥深くにかかわる問題に対して、たとえば「わたしは一般行政職なのでわかりません」などといってすましていたのでは、女性会館の仕事にならないのです。区民からみれば、職員が常勤であるか非常勤であるかなどわかりません。なにか不都合な対応があったとしても、「この人は一般職だから」「特別職だから」といって正当化することなどできません。

わたしたち職員が、女性会館の4本柱といていた、学習・情報・相談・交流の4つのカテゴリーのいずれもが、上述のような区民との直接のコミュニケーションを含んでいました。女性会館という施設は、女性が自ら差別を克服していくことを援助するという役割を負っていたのであり、それが女性行政に本来的に期待される機能だったためです。女性行政もまた、まぎれもなく地方自治体の担う一般行政の一分野ですが、このように歴史的に後発の行政事務には区民との直接対応を必須とするものが多く、事務と事業の境目があいまいでした。

わたしは、そうしたなかで女性行政を行うのであれば、女性問題は一般行政職の職務として求められる専門性であると思います。そうでなければ、最も専門的判断を期待される女性行政の管理職が、常勤職員から選考されている事実を説明できるものではありません。さらに、学習コーディネーターの廃止後に、常勤職員がその職務を引き継いだということも、上記のこと、すなわち一般行政職にも女性問題にかかわる専門性が求められることを示しています。

イ 学習に関わる専門性

講座の企画・運営についても「専門性」が都合よく引き合いに出されていますが、学習コーディネーターはわたし一人しかいませんでしたので、女性会館が主催する講座の全部に関わることなど到底できず、一部しか担当できませんでしたし、他の講座は常勤職員のみで企画・運営されていました。被告側が「助言を受けた」と主張している中身は、常勤職員が短期間で異動してしまうのに比べて、非常勤職員の勤続年数が長くなるので、相対的に非常勤職員に経験が蓄積されるということだと思います。女性会館では職員同士はかなり対等な関係で、日常的にも、また「第三月曜会」とよばれる職員ミーティングにおいても、常勤・非常勤を問わずきちんと自分の考えを述べ合ってきましたので、なぜいまになって「助言を受けた」などというのか、本当に理解に苦しみます。

わたしは、92年に就職したときには千代田区で働いていたときの1年半の実務経験しかありませんでしたので、中野区での取り組み、とくに保育室を常設して講座と深く関わらせながら一時保育事業を展開していくことは、学ばなければならないことがたくさんありました。わたしは就職する前に一度前任者の学習コーディネーターと引継ぎをしましたが、そのときは短時間だったこともあり担当する事業名を引き継ぐのが精一杯でした。

上記のような講座の組み立てに関する問題は、最初にパートナーを組んだ常勤職員のAさんから学んだと思っています。Aさんは女性会館でたしか6年間在職して、区民や講師とも継続

した関係を培っていました。とくに、保育室にあずけて学んでいる人や保育者からの信頼は絶大でした。わたしはAさんとともにそれらの人と関わるなかで、子育て中の女性が不安を抱えながら保育室に子どもをあずけ、そのことを保育者や職員が支えていくことを経験しました。そのときのことは、小論「母と子のくらしを拓く学習」（明治大学社会教育主事課程年報4）に詳述しましたが、そのもとになった事実「社会教育実践分析フォーラム 第2号」にそのまま記録として掲載されています。そのなかに女性会館のチラシや、講師・受講生に向けた職員の手紙がありますが、それらはAさんが中心となって書いています。

わたしは、Aさんや自分の経験を考えると、講座や自主グループ支援など学習に関わる専門性は、経験の蓄積によって形成されるものだと思います。いま、大学の社会教育職員の養成課程で教員をしています。現在の大学教育のあり方では、社会教育の制度や歴史に関してのいくらかの知識は得られても、この学習に関わる専門性を養成することはきわめて困難です。むしろ社会教育の現場で学んでいる人のほうが、学習を組織する力が高いということは、一般にいられていることです。それにはいろいろな理由がありますが、これは、社会教育では、学校教育と違う学びのあり方が求められるため、その経験のない学生にとって想像がつかないということも大きな原因だと思います。

そのように、学習に関わる専門性にとって現場の経験は不可欠であるので、大学や大学院を出たらそうした力があるというものでは決してなく、経験を基礎として形成されると思います。だから、わたしが学習にかかわる専門性をもっていたとすれば、それは常勤職員のように異動のない、施設職員だったからだと思います。常勤職員であってもAさんのように専門性を培うことは充分可能で、ただそれを阻んでいたのがジェネラリスト養成を目的とした自治体の人事制度による短期間の所属変更だったと考えています。

さらに、学習に関わる専門性をもつ職員として社会教育主事があり、中野区では当時2名を一般行政職で配置していました。専門性を持つからといって非常勤である必要性はまったくなく、常勤で置くことは可能だと思います。実際、大阪市では、100人以上常勤社会教育主事を、教育委員会以外の施設にも積極的に配置し、その専門性を活用しています。

さらにいえば、わたしが担当した講座の場合、わたしの勤務日数が少なかったために不都合があったと思います。講座生や講師の立場から言えば、担当者が不在の日が多いわけで、その日は常勤職員のパートナーが連絡を受けていましたが、結局携帯電話がかかってくることもありました。

女性会館にとっても、職務上わたしたちを短時間勤務にしておくことで生じる不都合があったと思います。たとえば、『しいの木の下で—中野の女性史—』という本の作成段階で、情報図書室専門員とわたしが応援にくわりました。ちょうど区民との打ち合わせが迫っていたか何かで、仕事のめどが立たないのにわたしたち非常勤職員の休務日が重なってしまったとき、課長が冗談とも本気ともつかないようすで、「平川さん、ファクスを買ってあげるからうちで仕事して」といったので、「絶対いやです」といいました。

女性会館に専門職を配置する必要があったとしても、それが非常勤でなくてはならない理由を、職務の内容から指摘することができません。ただ、自治体の人事制度の面からいえば、異動をしないで経験を蓄積させるという点が考えられますが、それも単年度雇用を揺るがさない現状と矛盾しています。

上記の実態、定数配置されている常勤職員では足りないほどの事務量にもかかわらずそれを定数化できない、すなわち人件費の制限のなかで、かろうじて非常勤の予算が獲得されたという財政上の理由が、非常勤で配置したもっとも考えられる理由といわざるを得ません。

(2002年11月20日 東京地裁提出)

おわりに

本論で引用した小形の論で、括目するのはその賃金論である。「四〇歳位の同年齢の図書館で働く常勤と非常勤の夫婦が子ども二人と暮らしている。夫の年収は七二〇万円であるが、妻は若干出勤日数が劣るだけなのに二四〇万円である。」だから「常勤と非常勤の間には、既に扶養する者と扶養される者という、言わば身分的な垣根が横たわっている。…ともに生活給であり、二人の働きが常勤、非常勤の身分差を除いてそう違わないものであるとすれば、(七二〇万円+二四〇万円)÷二=四八〇万円こそが、本来それぞれ手にすべき賃金なのではないだろうか。」⁽³⁷⁾

わたしの知る限り、非常勤賃金から算出した唯一の常勤賃金引下げ論である。

ただし、本論の冒頭に記した裁判の損害賠償請求の考え方(均等待遇)で試算すると、労働時間(常勤=1とすると非常勤=4分の3)に比例する。つまり、

$(720\text{万円} + 240\text{万円}) \div (1 + 3/4) \approx 548.6\text{万円}$ これが常勤(夫)

$548.6\text{万円} \times 3/4 \approx 411.4\text{万円}$ これが非常勤(妻)

の労働時間に比例した年収といえるのではないか。ただしこの場合、夫婦が離婚(あるいは夫が死別)して妻が子ども二人を引き取るとやや厳しい。世帯単位から脱するためには、住宅・年金等の政策が充実し、児童扶養手当が子どもの人数に応じて支給されるなど、社会保障制度全般の見直しが必要である。この試算はオランダ型ワークシェアリングを念頭に置いているのだが、この社会制度は、政労使の合意に基づき社会全体が選び取った生活のあり方である。

本文中に、社会教育職員の職務内容について考察する中で、非常勤職員である女性たちがアンペイド・ワークの視点を持ち込む可能性について論じた。そしていまここで、職員の賃金論としても、ジェンダーの視点から社会制度の変革を展望することが可能であると考える。

社会教育職員にとって、仕事の中身としても、また賃金と労働時間の問題としても、ジェンダーの視点で検討できる課題は多い。学習者と同様に、職員にとっても、パート労働問題は当事者としての課題である。

(本稿は、全国社会教育職員養成研究連絡協議会 定例研究会(2002年12月9日 於早稲田大学)での議論に触発されて作成しました。記してお礼申し上げます。本稿は、明治大学人文科学研究所個人研究費による「パート労働運動における女性の主体形成—その3—」です。)

-
- (1)自治体研究社 1994
- (2)同前 P.101
- (3)同前 P.102
- (4)平川景子 「パート労働運動における女性の主体形成—その1 自己形成史をとおして—」
明治大学社会教育主事課程年報 No.10 P.15, 19-21
- (5)同書では、「重要なのは、非常勤職員の抜本的な本務化(本採用化)である。しかも、短時間で準正規の公務員という変形を新たに持ち込み、公務員制度を一層、混乱させることなく、あくまで正規の公務員としての本務化(本採用化)が重要な課題である」P.242としている。ただし、この指摘をふまえて短時間で「正規の」公務員制度は可能である。
- (6)同前 P.151
- (7)同前 P.36
- (8)同前 P.180
- (9)同前 P.191 ()内原文 なお、学童保育指導員は法的には福祉職である。
- (10)同前 P.210 下線は引用者
- (11)同前 P.189
- (12)同前 P.107
- (13)同前 P.196
- (14)大槻宏樹編著『21世紀の生涯学習関係職員の展望』多賀出版 2002年 P.170
- (15)林部一二 「生涯学習時代と社会教育指導員」「社会教育」昭和63年12月号 全日本社会教育連合会 P.6など
- (16)東京都社会教育指導員会編・発行 1996 P.8
- (17)加藤雅晴 「社会教育指導員の沿革と現状」「社会教育」全日本社会教育連合会 昭和57年4月号 P.12-13
- (18)田代元弥 「社会教育の指導体制化における指導員制度とその役割」「社会教育」昭和57年4月号 全日本社会教育連合会 P.7
- (19)同前
- (20)前掲 加藤 P.7
- (21)「東京23区の図書館職員問題—導入がすすむ『非常勤専門職』の問題を考える—」「みんなの図書館」2001年5月号 P.19-20 第二期の背景として、東京都区財政調整制度での「標準図書館の職員算定基準が99年に常勤十三人から常勤九人非常勤四人へ変更されたこと」を

あげている。

(22)同前

(23)手嶋孝典 「町田市立図書館が嘱託員制度を導入するまで」「ず・ぼん」No.6 1999年12月
P.145

町田市の場合、臨時職員にたいする端末操作制限の理由のひとつに「利用者のプライバシー保護」があげられ、そのため臨時職員が「主に返却業務、必要な場合に限り、利用者情報に結びつかない貸出し業務のみ」に従事していたという。しかし、「返却」も「貸出し」も利用者情報と図書情報の接点であるので、プライバシーに関与せざるをえないように思われる。むしろ臨時職員も地公法上の守秘義務を課せられている以上、「仕事の任せ方や雇い方のほうに問題がある」(下記注24 本多P.29)とする批判のほうが妥当であろう。非常勤職員と同様、臨時職員に対しても「本工主義」による差別がないかを、常に検証していく必要がある。

(24)たとえば中野区の場合、1989年以降に常勤職員の週休二日制導入・土曜閉庁にともない、図書館と保育園に非常勤職員が採用されたが、現在も、図書館は土・日・祝日の、保育園は土曜日の「特殊勤務」にたいする手当が非常勤職員に対しては支払われていない。

(25)前掲 手嶋 P.142

(26)前掲 西河内 P.16-17

(27)同前 P.19

(28)本多伸行 「これからの図書館には、短時間専門職員が必要だ」「ず・ぼん」No.7 2001年
8月 P.28,30

(29)小形亮 「非正規職員は正規職員を越えていくのか」「ず・ぼん」No.5 1998年10月 P.100-103.

(30)同前

(31)ただし、この調査を実施した東陽図書館の西村館長は、2002年度に非常勤制度を導入した区が増えたことと、すでに民間業者への業務委託が行われていることをあげて、調査当時と今日の実態が違っていると指摘している。(2002年12月平川聞きとり)

(32)小形亮 「常勤職員は図書館に存在しつづけられるのだろうか」「ず・ぼん」No.7 2001年8月 P.20-22

(33)前掲 小形 (注28) P.103

(34)前掲 平川 P.27

(35)平川景子 「短時間公務員としての社会教育指導員の位置づけ—ジェンダーの視点から—」
「月刊社会教育」国土社 2002年9月号 P.17-18

(36)中野区女性会館「事業概要」1999年 P.1

(37)前掲 小形 (注30) P.25-26